

Arbejds miljørapport fra lokaludvalg til områdeudvalg

Jeres beskrivelser af arbejdsmiljøet indgår i arbejdsmiljødrøftelserne i områdeudvalget og hovedudvalget. Rapporten er opbygget, så I kan lave den i forbindelse med jeres lokale årlige arbejdsmiljødrøftelse. For yderligere information se personalepolitikken og MED-aftalen eller spørg HR-afdelingen. Husk at indsende rapporten i god tid inden områdeudvalgets møde i 2. kvartal.

Arbejdsplads: Børne - og Ungecentret Norddjurs

Dato for sidste APV: December 2021

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet: 6. oktober 2020.

Arbejds miljøgruppens medlemmer d.d.:

- Hans Henrik Brandt, Aftaleholder
- Rie Skotte, AMR, Børne afd. BUCN
- Michael Holm, AMR, Unge afd. BUCN

Arbejds miljørapporten er opbygget i forskellige afsnit, der individuelt beskriver arbejdsmiljøet på BUCN. Tilsammen er hensigten, at afsnittene skal give et samlet helhedsindtryk af arbejdsmiljøet af BUCN i 2022. Afsnittene er som følger:

Arbejds miljøet i det forløbne samt kommende år

- Besøg af Social tilsyn midt på begge afdelinger (Børne og Ungedelen på BUCN)
- Politikker
- Arbejdsgrupper / udviklingsgrupper
- Arbejds miljødagen i Norddjurs kommune
- Arbejds miljørepræsentantens rolle
- Ny aftaleholder
- Onboarding strategi - Rekruttering og fastholdelsesstrategi
- Lokalaf tale
- Nye afdelinger
- Arbejds beting et sygefravær
- Arbejdsulykker
- Viden om arbejdsmiljø
- Arbejds beting et sygefravær
- Arbejdsulykker
- Viden om arbejdsmiljø
- APV / Arbejdspladsvurdering
- Gode erfaringer og idéer

Besøg af Social Tilsyn Midt

Der har været tilsynsbesøg i foråret 2022 på børne og ungedelen. Her har der været foretaget både et uanmeldt samt et anmeldt tilsyn. Opsummeringen af disse tilsyn har været, at der ikke har forekommet nogle påbud, **(dog er der et obs-punkt ift. personalegennemstrømning.** Dette obs-punkt har afstedkommet en efterfølgende proces hvor der er blevet igangsat forskellige initiativer for at imødekomme denne udfordring.

Politikker

Diverse politikker er ajourført af AMR samt ledelse. Den årlige gennemgang på organisationsniveau og medarbejderniveau er effektueret. Fremadrettet vil disse blive ajourført og gennemgået på organisations-/medarbejder niveau i henhold til BUCN's årshjul. Dette vil fremadrettet blive effektueret i foråret, da denne periode tillader en større grad af tid til disposition til dette.

Arbejdsgrupper/udviklingsgrupper

Der er igangsat diverse arbejdsgrupper på de enkelte afdelinger, samt på tværs af BUCN. Dette med afsæt i, at udvikle fagligheden samt skabe og udvikle samarbejdsrelationerne på tværs af organisationen.

Arbejds miljødagen i Norddjurs kommune

Arbejds miljøgruppen har deltaget i den årlige arbejds miljødag og har arbejdet omkring de arbejds miljømæssige opgaver der har været, samt relateret til oplægget.

Arbejds miljørepræsentantens rolle

Arbejds miljørepræsentanterne på henholdsvis børne – og ungeafdelingen arbejder på tværs af organisationen med henblik på at få indblik i de forskellige arbejdsopgaver samt processer, som foreligger ift. at kunne løfte opgaven samt formidling til kollegaer/medarbejdere. Dette i samarbejde med aftaleholder, som er en del af arbejds miljøgruppen på Børne- og Ungecentret

Ny aftaleholder

Pr. 1. marts 2022 er der tilgået ny aftaleholder på BUCN, Hans-Henrik Brandt. Arbejdsmiljøgruppen er opmærksom på de potentielle konsekvenser, der kan være ved større organisatoriske ændringer.

Onboardingstrategi - Rekruttering og fastholdelsesstrategi

BUCN har i løbet af 2022 udarbejdet og udrullet ny plan For hvordan vi tager imod nye medarbejdere, -udvikler i samarbejde samt fastholder over tid. Dette har været nødvendigt, set ift. den generelle samfundsudvikling hvor medarbejdere er virksomhedens vigtigste aktiv og særligt med henblik på hvorledes vi "Onboarder" nye kolleger så de føler sig ordentligt klædt på til at løse kerneopgaven på BUCN.

Allerede når vi søger nye medarbejdere har vi gjort os det klart, at vi får ansat de rette medarbejdere, med de rette kompetencer, på rette tid og sted set i henhold til hvor BUCN befinder sig i det pædagogiske landskab koblet op på vores kerneopgave.

Ved hjælp af et grundigt og gennearbejdet introduktionsprogram, får vi hermed givet vores nye kolleger de bedste vilkår til at koble sig på den pædagogiske praksis, handlemåder samt organisationens kulturelle dimension, så de hurtigt bliver en integreret del af BUCN.

I takt med at vi allerede har høstet en del erfaringer vedr. ovenstående, er det hensigten at vi i 2023 skruer endnu mere op for vores strategi desangående. Dette med afsæt i nuværende erfaringsgrundlag, så vi i endnu højere grad får et komplet og skræddersyet set up der proaktivt arbejder med de krav der måtte komme fremadrettet.

Lokalaftale

Med udgangspunkt i at skabe fleksible, forudsigelige og gode arbejdsvilkår for de ansatte på BUCN har der siden februar 2022 været indført en lokalaftale på BUCN. Efter denne har været igangsat i ca. 1 år, tegner der sig et billede af en generel tilfredshed og at aftalen indfrier den forventning, som ledelse, Tillidsrepræsentant, Arbejdsmiljø-repræsentanter samt medarbejdere har haft forinden igangsættelsen. På sigt er det intentionen at aftalen også har et strategisk islæt ifm. vagtplanlægningen set ift. planlægning af helt kalenderår mht. udgifter til løn, vikar etc. Denne vil blive evalueret løbende i henhold til at sikre den ønskede effekt hos den enkelte medarbejder samt kvalificering i løsning af kerneopgaven, første evaluering effektueres i februar 2023, hvor lokalaftalen efterfølgende skal revurderes, samt er der en intention om at lokalaftalen skal implementeres som en fast bestanddel af fremtidige ansættelser på BUCN.

Nye afdelinger

I efteråret 2022 blev det annonceret at der i 2023 vil forekomme en reorganisering på BUCN. Dette vil afstedkomme, at der på anden matrikel skal etableres en ungegruppe, der matcher de behov som Socialtilsynet tidligere har anfægtet; herunder en ny målgruppe.

Arbejdsbetinget sygefravær

Der har været tilfælde af arbejdsbetinget sygefravær i 2022. Dette er vi altid opmærksomme på i AMG (arbejds miljøgruppen), ift. at afdække samt forebygge.

I de tilfælde hvor det har været nødvendigt, har ledelsen samt evt. supervisor, i samarbejde med den berørte medarbejder, søgt at afdække det videre forløb med henblik på at medarbejderen kan returnere til arbejdspladsen.

Arbejdsulykker

Der har været ikke været nogle tilfælde af arbejdsskader i 2022.

Viden om arbejdsmiljø

Arbejds miljøgruppen opdaterer sig løbende ift. det arbejdsmiljømæssige område. Dette bl.a. gennem Norddjurs kommunes kursus katalog, Udbud fra SL (Socialpædagogernes Landsforbund) i henhold til relevante kurser/uddannelser. Andet relevant efteruddannelse ift. at løse Arbejds miljømæssige udfordringer nuværende og fremadrettede.

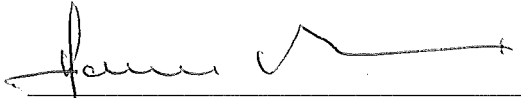
APV

I efteråret 2023 skal der udarbejdes en APV, der afdækker det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på BUCN. På nuværende tidspunkt har den ikke et særligt sigte, hvorfor vi bestræber os på en bred afdækning.

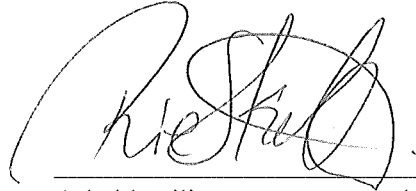
Gode erfaringer og idéer

- Onboarding strategi der sikrer de rigtige medarbejdere med de rigtige kompetencer på det rigtige tidspunkt, på rette sted
- Lokalaftale som genererer og sikrer gode arbejdsforhold, tilfredse medarbejdere samt yderligere mulighed for strategisk planlægning af personalebehov

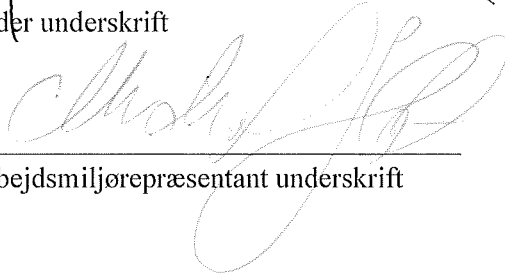
Dato: 24/5-2023



Leder underskrift



Arbejds miljørepræsentant underskrift



Arbejds miljørepræsentant underskrift